

グローバルな人材の育成・登用

味の素グループ人事理念

あなたは、味の素の「あしたのもと」です。

あなたにしか、つくれないものがある。

あなたのお客さまは、世界中にいる。

あなたには、いっしょに働く仲間がいる。

グローバルな人材の育成・登用

味の素グループでは、国籍・キャリアを問わず多様な人材を育成し登用する仕組みづくりに取り組んでいます。2010年度は、まずグループの将来を担う人材の発掘と育成にグループ横断で取り組むことを目的として、次世代経営層をになう第一線マネージャー層を対象に海外地域単位のリーダー研修を導入しました。リーダーに求められる資質・行動の理解、さらには職場における実践により、ステージアップをはかることができました。



海外地域単位のリーダーシップ研修



異文化研修の参加者

また、グループ全体の多様性を活かすために異文化理解を促進することを目的として、異文化研修の対象を、日本出向外国籍従業員と同僚従業員だけでなく、海外業務に携わる日本人従業員や地域リーダー研修参加者にも拡大しました。

人材育成制度

味の素グループでは、「味の素グループWay※」を体現し、それぞれの役割と期待に見合う成果につながる行動がとれる人材の育成に取り組んでいます。

職場におけるOJTを基本としながら、諸制度（キャリア支援制度など）と各種研修を有機的に結びつけ、個々人の能力開発のステージにあわせた教育を実施しています。

2010年度は、トップマネジメント層を対象とした各種研修を継続実施するとともに、国内グループ共催による集合型研修や海外地域本部と連携したリーダーシップ研修を新たに導入しました。

また、グループの共通価値観である「味の素グループWay」を浸透させるための教育も国内外でスタートしました。



リーダーシップ研修

これからもグループ・グローバル視点で事業の成長を支える人材の育成を推進していきます。

※ 味の素グループWay: 味の素グループ共通の価値観、仕事をする上での基本的考え方、姿勢(新しい価値の創造/開拓者精神/社会への貢献/人を大切にする)

発明補償制度

味の素(株)は、「新価値創造」と「開拓者精神」を基本に、グローバル健康貢献企業グループを目指し、独創的な技術やコンテンツ、ブランドなどの知的財産権の保護や有効利用に取り組んでいます。従業員が会社に譲渡した職務発明には、「出願補償金」が支払われ、その職務発明が登録されると「登録補償金」が支払われます。その職務発明が会社により実施されると、会社が得た利益に応じて発明者に「実績補償金」が支払われます。

各種表彰制度

味の素グループでは、従業員の働く意欲の向上と活力に満ちた組織づくりを目指し、顕著な功績や他の従業員の模範となる行為があった従業員の表彰を行っています。2010年度は全社業績表彰として13件が認定されました。受賞案件は原価に関する事項、製品品質に関する事項、販売に関する事項から優秀研究に関する事項まで、幅広くさまざまな業務内容から選ばれています。

また、永年勤続表彰として25年勤続、15年勤続の表彰も行い、これまでの会社への貢献に感謝するとともに、「味の素グループWay」を発揮し、全員の力を合わせて次の100年に向かって行こうと呼びかけました。



2010年度全社業績表彰

ワーク・ライフ・バランスの向上

味の素グループ「ワーク・ライフ・バランス」の取り組み

味の素(株)では「ワーク・ライフ・バランスビジョン」で目指す姿を具現化するため、さまざまな取り組みを進めています。

2009年度までは制度面の拡充に主眼を置き、「再雇用制度の導入」を図りました。また、「育児休職の最初の15日間の有給化」も実施し、これにより、男性の育児休職の取得者が、2010年度には11名となりました。

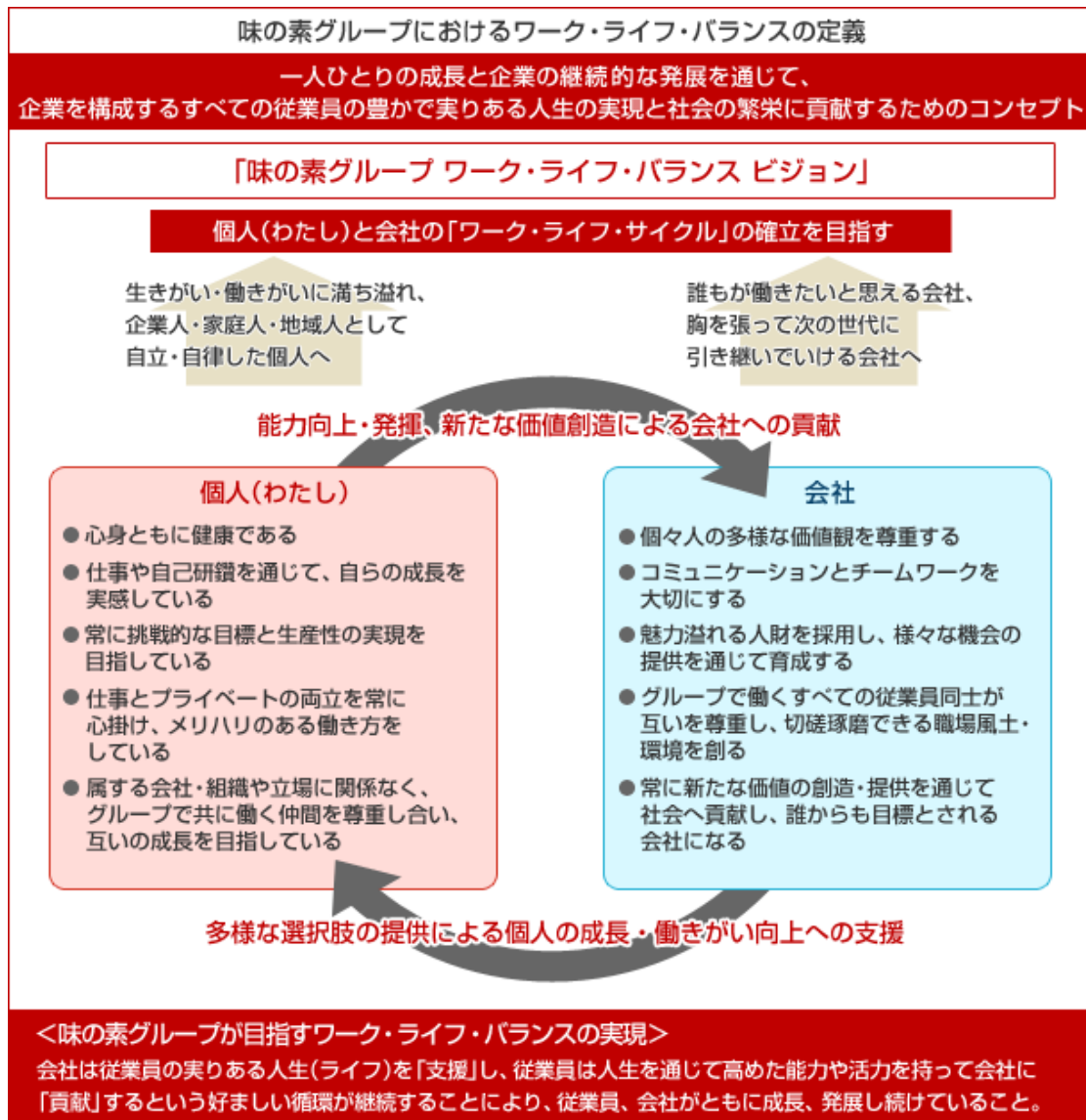
2010年度は、従業員の一層の意識向上を目指し、本社、研究所、全国の事業所、支社にて、外部の専門家による「ワーク・ライフ・バランス Kick off講演会」を開催しました。さらに、それに続く取り組みとして、職場単位でワーク・ライフ・バランスに対する理解を深め、取り組み深化のきっかけとする「職場ワークショップ」も始まりました。聴講した従業員からは、「ワーク・ライフ・バランスの本当の意味が分かった」「職場の仲間とさらに理解を深めたい」などの声が聞かれました。

今後はこれらの取り組みを着実に拡大します。また隔年で実施している組織文化診断により、従業員の意識や風土を的確に把握し、従業員、会社双方の成長・発展につながる取り組みを展開していきます。



ワーク・ライフ・バランス Kick off講演会

味の素グループ ワーク・ライフ・バランス ビジョン



働きやすい職場づくり

味の素グループでは、個人の成長と企業の持続的な発展を通じて、すべての従業員の豊かで実りある人生の実現と社会の繁栄に貢献します。そのために、労使共同の「ワーク・ライフ・バランス向上プロジェクト」での検討内容をベースに、働きがいのある・働きやすい職場づくりを目指してさまざまな取り組みを進めています。



「次世代育成支援対策推進法(次世代法)」に基づいて策定した行動計画目標の達成結果や、その他の基準への対応が認められ、2009年10月27日に「次世代認定マーク(通称『くるみん』)」の2期目が認定されました。2010年からの新しい行動計画についても、『くるみん』の申請を行う予定です。

国の政策と味の素(株)のワーク・ライフ・バランスに関する取り組み

国の政策		味の素(株)の取り組み
	1990年以前	■ ベビーシッター補助の導入
■ 育児・介護休業法施行	1991年	■ 看護休職制度導入
	1992年	■ 育児休職・短時間勤務制度施行 ■ ボランティア休暇制度導入
	2000年	■ 基幹職ACP※制度導入
■ 労働基準法改正 • 企画型裁量労働の要件緩和 • 有期雇用契約期間延長	2003年	
	2004年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児系制度の大改定 • つわり休暇(10日間) • 育児短時間勤務期間拡大(小学校4年生までの4年間) • ストック有休取得条件緩和 • 子ども看護休暇の新設 ■ リフレッシュ休暇制度改定 • サポートプログラムの実施(「WIWIW」の導入) • 育児ハンドブックの作成 • キャリアライフプラン作成
■ 育児・介護休業法改正施行 ■ 次世代育成支援対策推進法施行	2005年	■ 一般事業主行動計画策定
■ 男女雇用機会均等法改正	2006年	
	2007年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 看護短時間勤務制度導入 ■ 次世代認定マーク「くるみん」取得 ■ 一般事業主行動計画策定 ■ 配偶者出産時の特休日数拡大(2日→5日) ■ 一般職ACP※制度導入 ■ 交替勤務・営業外勤者の労働時間短縮等に関する措置の設定 ■ 育児・看護諸規程の適用対象者拡大
	2008年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 別居家族の社宅貸与に関する運用ルールの改定 ■ 平均総実労働時間目標の設定(年間2000時間) ■ ワーク・ライフ・バランス向上プロジェクト発足(味の素グループワーク・ライフ・バランスビジョンの策定)
	2009年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 一般事業主行動計画策定 ■ 次世代認定マーク「くるみん」取得 ■ 再雇用制度導入
■ 労働基準法改正 • 60時間を超える残業の割増率50%以上 ■ 育児・介護休業法改正	2010年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休職を一部有給化 ■ 育児短時間勤務取得期間拡大(小学校4年生まで) ■ 半日有休行使日数の拡大 ■ ストック有休積立上限数拡大 ■ 子ども看護休暇・ストック有休使用事由の拡充

※ ACP: Ajinomoto Certified Professional

味の素グループのワーク・ライフ・バランス関連制度の利用状況(2010年度実績)

制度・取り組み	味の素(株)の制度内容	取得人数等
育児休職	子どもが満1歳になった後の最初の4月末日まで取得可能(法定に基づく6カ月の取得期間延長あり)。休職の初日から数えて通算15日間は有給。	97人 (うち男性11人)
育児短時間勤務	1日2時間30分の短縮を限度とし、小学校4年生の始期に達するまでの間、期間制限なく取得することができる。	107人
子ども看護休暇	中学校始期に達するまでの子を養育する従業員は、子ども一人当たり年間10日間の休暇を取得することができる。半日単位での取得も可能。	47人
看護休職	配偶者、父母、子、同居または扶養している2親等以内の親族を看護するために、1年を上限として取得することができる。	3人
看護短時間勤務	1日2時間30分の短縮を限度とし、対象家族が要看護状態にある場合に、1年毎の更新で対象家族の要看護状態が解消するまで取得することができる。	2人
有給休暇 積立保存制度	配偶者、父母、子、同居または扶養している2親等以内の親族の私傷病によって従業員本人の看護が必要な場合、およびそれらの親族の私傷病により定期的な通院に従業員本人の看護が必要な場合、学級閉鎖となった場合等に積立てた有給休暇を取得することができる。半日単位での取得も可能。積立できる上限日数は40日。	64人
リフレッシュ休暇	25歳～32歳、33歳～40歳、41歳～48歳、49歳～56歳の期間においてそれぞれ1回、総数27日を上限とする特別休暇の行使を含む、9日、16日、30日、16日のリフレッシュ休暇を取得することができる。各休暇の行使権利は、前回取得した期間終了日から5年間を経過した以降の最初の4月1日からとする。	160人
ボランティア休暇	非営利団体、社会福祉団体等における「障がい者福祉」、「老人福祉・介護」、「児童福祉」、「自然環境保護」、「災害支援活動」、「骨髄ドナー」、その他会社が認めた活動につき、適用認定を受けた従業員に対し、一年度につき8日間を上限とするボランティア休暇を付与する。	3人
再雇用制度	退職理由が以下に当てはまり、退職せざるを得ず、本人が希望する場合に再雇用登録の対象とする。 <ul style="list-style-type: none"> ● 出産・育児 ● 介護・看護 ● 転居をともなう結婚や配偶者の転勤 	登録者数11人 (2011年4月現在)
労働時間削減の 取り組み	ノー残業デーの実施。(事業所ごと)	-
有休取得率 向上の取り組み	有休取得キャンペーンの実施。(事業所ごと)	-
ベビーシッター補助	ベビーシッターを利用する際、割引(1500円/回)を受けられる。	5人

ヘルスケアへの取り組み

味の素(株)の健康推進は「セルフケア」という考え方を核に、産業医8名、医療(保健師・看護師)スタッフ11名、健康推進センター長・スタッフ9名の体制で取り組んでいます。

新入社員、中堅社員、基幹職など、それぞれの立場によって健康管理の観点は違うため、対象に応じた産業医による階層別研修を実施しています。新しく基幹職になる対象者や中堅社員には、自らの健康管理だけではなく、部下や同僚の心身の不調を感じ取ることの大切さなどを啓発しています。

味の素(株)は、最低でも年1回、国内全従業員と産業医・保健師・看護師が面談を行い、健康診断結果をもとに個別に健康に関する指導を行い理解促進に努めています。海外勤務者については、海外で毎年受診する健康診断のデータを医療スタッフがチェックし、健康維持に関するフォローのほか、帯同家族の健康関連の相談にも対応しアドバイスができる体制を整えています。今後も従業員が健康に働き続けられるよう、取り組んでいきます。

すべての人を公平に雇用

雇用に関する考え方

味の素グループでは、事業を展開する国や地域の法規を遵守し、文化・習慣を理解、尊重した上で、人種、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、年齢、身体障がいなどによる差別を禁止することを「味の素グループ行動規範」で定めています。雇用（採用）に際してもこの規範に基づいて、個人の価値観や能力を尊重し、すべての人を公平に扱い、「独創性の重視」「地球規模の発想」「共に働く喜び」といった「味の素人材バリュー」に合致した人材を、グローバルかつ積極的に雇用していきます。

シニア人材制度

シニア人材再雇用制度は、味の素(株)を60歳で定年退職する一般職、および基幹職(出向者を含む)の再雇用希望者全員を対象としています。「心身ともに健康であり、就業できる状態である」ことを唯一の雇用条件として、2006年4月から制度運用を開始しました。同じく国内グループ各社においても独自のシニア人材再雇用制度を導入しています。

味の素(株)では2010年度、対象の88%の方が再雇用を希望され、元気に活躍されています。

■[退職者数\(再雇用者数\)について詳しくはこちら](#)

障がい者雇用の拡大

2011年3月時点の味の素グループ(国内関連15社)の平均障がい者雇用率は1.7%であり、法定雇用率(1.8%)を達成しているのは5社です。従業員数の増加などにより昨年よりも雇用率が低下しましたが、味の素グループでは、ノーマライゼーションの理念を尊重し、新卒やキャリア採用活動における障がい者雇用促進の取り組みを、さらに推進していきます。

■[障がい者雇用数について詳しくはこちら](#)

労使関係／人権への取り組み

労使関係

味の素グループでは、従業員が味の素グループで働いて良かったと思える職場環境を目指して、労働組合と定期的に、経営方針の確認・共有を目的とした労使協議会や、労働条件について検討する労使専門委員会を行っています。

2010年度は労使共同プロジェクトである「ワーク・ライフ・バランス向上プロジェクト」の具体的なアクションとして、国内の全事業所で「ワーク・ライフ・バランス Kick Off講演会」を実施し、自分のワーク・ライフ・プランを考え実践することで、一人ひとりが良いライフ(人生)とワーク(仕事)のシナジーを生み出しながら活き活きと働こう、という意識啓発を行いました。

また、味の素グループ各社の労働組合役員を対象に、経営トップが直接2011～2013中期経営計画を説明し対話する機会を設け、活発な意見交換を行いました。

これからも労働組合との協議・意見交換を継続し、すべての従業員が心身ともに健康で、働きがいのある会社を目指して活動していきます。



ワーク・ライフ・バランス Kick Off講演会

従業員への人権啓発

味の素グループは「確かなグローバルカンパニー」になるために、人権を尊重した明るい社会・職場の実現にむけて取り組むことは、企業の重要な課題の一つと捉えています。

2010年度の味の素(株)の人権啓発活動では、あらゆる差別やハラスメントを禁止した「味の素グループ行動規範」の浸透と最近の人権問題などについて学ぶことで、人権を一層身近なものとして捉え行動する、豊かな人権感覚を身につけた人材の育成を目的に研修を行っています。

また、全従業員を対象にしたハラスメントのアンケートを継続して実施しました。その結果とこれまでのアンケートで寄せられた意見・事例などをハラスメント事例集としてまとめ、全従業員にフィードバックを行うことで、ハラスメントの理解向上に取り組ましました。また安心して気軽に相談できる社内外の相談窓口の整備を進め、ハラスメントの防止を図っています。

さらに、人権週間企画として国内グループ会社も参加して人権啓発標語を募集しました。従業員とその家族から、前年以上の応募者と作品の応募があり、人権意識の向上につながりました。

2011年度は、前年度に引き続き、人権をより身近に感じることができると人権啓発活動を推進し、人権尊重の一層の定着に向けて取り組みを続けていきます。

2010年度に行った主な人権研修

研修名	研修目的
新卒新入社員研修	人権問題を身近な問題として理解し、問題意識を持って職場で主体的に行動できる人材にする
通年採用者研修	さまざまな人権問題を学び、豊かな人権意識・感覚を持った社会人・企業人としての行動基準を確立する
新任部長職研修	企業の社会的責任を自覚し、また国内外のさまざまな人権問題を理解することで、グローバル視点での判断基準・行動基準を確立する
関係会社研修支援	さまざまなハラスメントの事例について研究し、職場でのハラスメント防止の具体的な手がかりとする

東京人権啓発企業連絡会《佳作入賞》作品

あいさつは 心をつなぐ愛言葉
元気な声かけ 明るい職場



フレックデザート(株)
本社工場品質管理グループ
神崎光子さん
※ 所属・役職は受賞時のもの

労働安全衛生

味の素グループ労働安全衛生基本理念・方針

味の素グループ「安全衛生スローガン」

“止める(やめる)勇気が心の保護具 迷ったときには まず確認”

味の素グループ「防災及び労働安全衛生基本理念」

味の素グループは、人間尊重を基本とし、防災・労働安全衛生を企業活動の最も重要な基盤のひとつと考え行動します。

味の素グループ「防災及び労働安全衛生基本方針」

味の素グループは

1. 災害及び事故をゼロにするために、労働安全衛生マネジメントシステムの考えに基づき、危険源を特定・評価し、必要な経営資源を用いその低減除去を講じます。
2. 関係法令及び、社内ルール等の順守を徹底し、ライン主導のもと労働安全衛生活動の継続的な向上を図ります。
3. 非常事態を予防し発生時の被害を極小化するため、体制及び訓練の強化と対応の円滑化を図ります。
4. エリアで働く一人ひとりが常に安全で健康に業務を遂行できるように積極的な活動を行います。

2011年4月1日

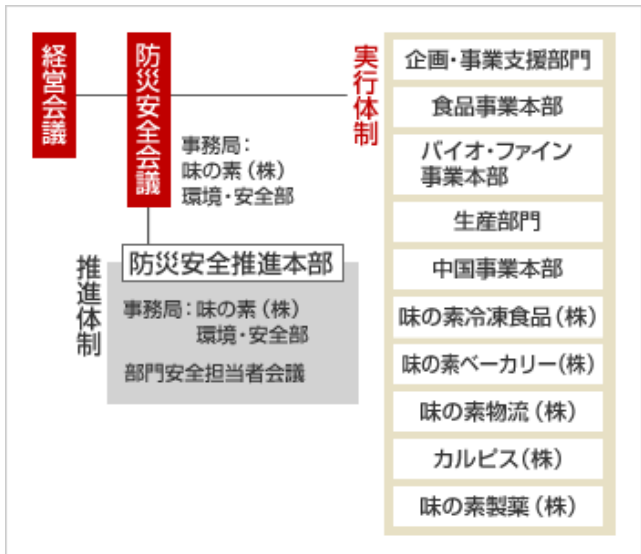
2010年度活動報告と2011年度目標

2010年度は、2008年から2010年までの3カ年計画の最終年度であり、目標に執着を持って活動を推進しました。その結果、海外グループ会社の目標は達成しましたが、国内グループ会社は残念ながら目標に及びませんでした。

海外グループ会社の目標達成には、食品事業領域で多く発生していた「巻き込まれ災害」に焦点を絞った活動が、少しずつ効果が出てきたと考えています。統一した設備安全対策やオペレーターまで実施した安全体感教育は、今後、基本的な安全活動としてパッケージ化し、関係組織と連携しながら2011年度中に定着を図る予定です。

国内グループ会社では、生産事業所へのリスクアセスメント導入はほぼ計画通り終了しました。しかし、リスク評価方法に工夫の余地があるため、食品包装系の事業を行っている関係会社で、新たに発足した「ゼロ災会」を中心に課題解決に取り組んでいきます。

2010年度 味の素グループ防災安全推進体制



マレーシア味の素社(安全体感教育)



ベトナム味の素社(安全体感教育)



ポーランド味の素社(安全体感教育)



ポーランド味の素社(安全教育)

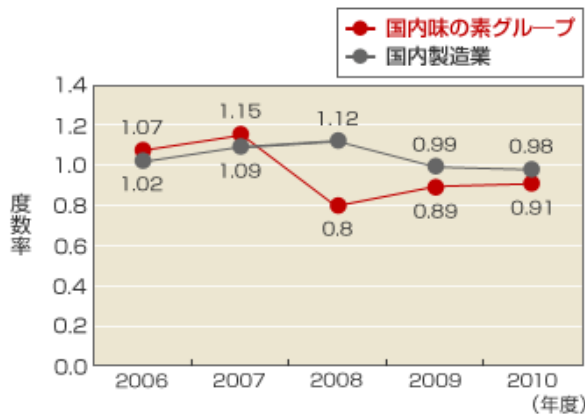


味の素グループ従業員を対象とした危険予知訓練

労働安全の実績

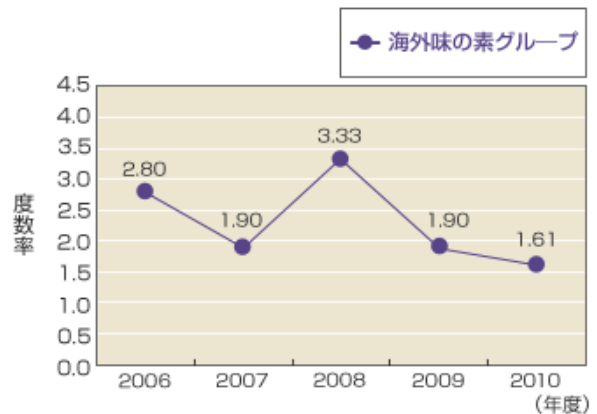
味の素グループ全従業員における労働安全の状況を報告します。

国内休業災害度数率の推移



※ 度数率:労働災害による死傷者数÷延べ実労働時間数×1,000,000

海外休業災害度数率の推移

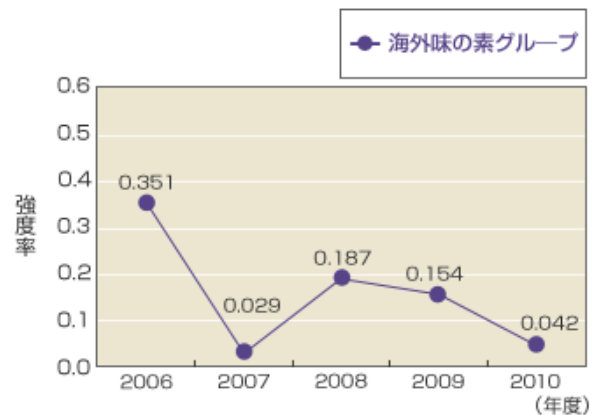


国内休業災害強度率の推移



※ 強度率:労働損失日数÷延べ実労働時間数×1,000

海外休業災害強度率の推移



安全スローガン(標語)

前3カ年計画より国内外グループ共通で掲げた安全スローガンは、新3カ年より国内外グループに募集をかけ、応募のあった66作品より味の素製薬(株)研究開発本部 創薬研究センター 開発研究所 製剤研究室 小坂 純(こさか じゅん)さんの作品が選ばれました。



小坂 純さん

事例 第3回防災講演会の開催

毎年の防災訓練が形式的なものとならないよう、訓練の直前に従業員に「防災意識」を高めてもらうべく、防災講演会を2008年度より毎年開催しています。プログラムは2部構成とし、第1部では環境・安全部担当課長より「大地震の発生確率」に関する解説、第2部では、阪神淡路大震災の際にアサヒビール西宮工場の復旧・復興の指揮に当たられた戸倉政雄氏を講師にお招きし、「当時の状況や企業の復旧および事業継続活動のあり方」について講演いただきました。受講者84名にアンケートを実施し、「毎年1回の定期開催」や「被災者の体験談」などを望む声が多く聞かれました。2011年度以降も継続開催を予定しています。



防災講演会に聞き入る従業員たち

味の素(株)東海事業所行政処分後の継続情報

昨年公表しました、東海事業所での行政への届出・報告義務の違反については、各行政をはじめ関係者のご指導をいただきながら、是正および再発防止の取り組みを確実に進めてきました。その一環として、東海事業所では、近隣の自治会長様に対して、一連の行政処分の概要、経緯、味の素(株)の対応策について説明会を開催しました。実際に起こった事実をオープンにご説明し、ご迷惑をお掛けした地域の皆様への謝罪を行いました。そして、強い決意のもと安全・環境関連の取り組みを鋭意進めている事を報告し、不安の解消に努めてきました。今後も、毎年実施しているオープンファクトリーの内容充実や、直接顔を合わせて対話する機会を継続して設けるなど、社会・地域の皆様に信頼され、地域とともに発展できる工場運営に努めてまいります。



近隣の自治会長様への説明会



説明会での工場案内

各種訓練

安否確認訓練

安否確認訓練はこれまでも実施してきましたが、2011年3月11日に発生した東日本大震災の際に安否確認メールを発信したところ、通信会社の回線が遮断されたためにメールの着信に時間がかかり、集計が迅速に行えないという事態が発生しました。よりよいシステムに改善すべく、4月に新しいシステム「安否確認サービス」※への更新を行いました。このシステムでは地震発生と同時に確認メールが全員に対して発信されるので、早期の対応が可能になります。今後は管理者に対して安否集計の訓練を行うとともに、未登録者をチェックして味の素(株)の従業員全員登録を徹底し、迅速で確実な安否確認を目指していきます。

※安否確認サービス:あらかじめ有事の際、安否確認手段として(携帯メール、自宅パソコンメール)を登録しておき、自身の安否や出社可否などについて選択肢を選び返信・回答する

避難訓練

2010年9月2日、味の素(株)京橋地区にて避難訓練を実施しました。地震が発生した後に火災が発生するという想定で、全員が館外に避難して人員確認を行うという内容で実施しました。館外避難については、各フロア隊長の指示の下、問題なく実施されました。消火器訓練は、これまで数回にわたり実施し操作方法を修得しているもので、今回は屋外消火栓の操作訓練を実施しました。ほとんどの参加者は初めての経験で、水圧の強さに驚いている参加者もいました。これまで行っていない訓練なので、今後より多くの方に体験してもらいたいと考えています。また今後の避難訓練については、安否確認により重点を置いた訓練を予定しています。



屋外消火栓操作訓練の様子

人事・労務に関するデータ

人事・労務関連データ(2011年3月31日現在)

従業員数

	正社員			臨時従業員
	男性	女性	全体	
味の素(株)	2,379人	931人	3,310人	295人
国内グループ会社	6,593人	1,621人	8,214人	5,366人
海外グループ会社	11,882人	4,678人	16,560人	8,509人
合計	20,854人	7,230人	28,084人	14,170人

地域別基幹職数※

		男性	女性	全体
日本	味の素(株)	853人	52人	905人
	グループ会社	1,664人	58人	1,722人
アジア		892人	395人	1,287人
欧州(含むアフリカ)		204人	71人	275人
米州		348人	80人	428人
合計		3,961人	656人	4,617人

※ 基幹職: 法人における課長、課長職相当の職位、もしくは、課長よりも上位職(除く役員など)の従業員

正社員の状況

	平均年齢	平均勤続年数	総労働時間	年次有給休暇取得率※	離職率
味の素(株)	40.2歳	16.9年	2,003.4時間	72.2%	1.1%

※ 年次有給休暇取得率は基幹職含む

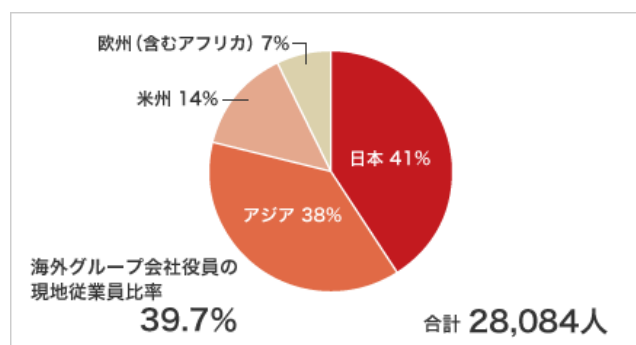
障がい者雇用数

	人数	比率
味の素(株)	83人	1.85%
国内グループ会社	246人	1.7%

採用者数(新卒+通年)

	人数
味の素(株)	92人
国内グループ会社	256人

地域別人員構成



退職者数/再雇用者数

	退職者数		再雇用者数※2	
	定年	自己都合※1	定年後	自己都合後
味の素(株)	25人	46人	22人	1人
国内グループ会社	99人	128人	73人	-

※1 2009年4月～2011年3月自己都合退職者数(嘱託終了は含まず)

※2 2009年4月～2011年3月定年退職者および配偶者の転勤などに伴う自己都合退職者の再雇用者数